

女性管理職が語る

将来像は積極発信しよう

私が勤めるP&Gでは自分のキャリアは自分でデザインするという考え方が浸透しています。

に気づかされます。

このような考えに至ったのは、中長期的なキャリアについて、何度も上司や先輩たちと話し合っただからです。10年後の自分を想像するのが難しいなら2〜3年後にどうなりたいのか、反対にどういう状態になれば次のステップに行けると思っているのか。ただぼんやりと将来を考えるのではなく、様々な角度から考える

私自身は入社直後、将来のキャリアについて深く考えたことはありませんでした。特に野心もなく、ライフステージがどう変わるか想像できなかったこともあり、部門採用だったので広報でキャリアを積みたい、結婚や出産に関わりなく働き続けたいと漠然と考えていました。

しかし、キャリアを重なる中で、自分のしたいことを主体的に考え、周囲に伝えることの重要性

P&G 執行役員 広報渉外本部
アシエント・ディレクター

住友 聡子氏



すみとも・さとこ 2000年入社。様々な分野の製品広報や企業広報などを経て現職。16年に多様性の受容と活用を社外向けに啓発する組織を人事担当と立ち上げる。2児の母。

プランを共有します。それに基づき組織内のリーダーたちが集まる定期的

ています。自分ひとりですべて最高のキャリアを選択することで、最大限の能力を発揮できるという理念があります。私自身、2度の育休を経て復職していますが、

年間計画に加え、結婚や出産、時にはパートナーのキャリアプランなど私的な変化も見据えて、自分のキャリアをどう構築していくか随時オープンに話し合います。社員は自らその考えを上司に伝えることが期待され、上司はチーム全員の最新のキャリア志向を理解することが求められます。そして、上司は自身の向上にも部下のキャリア

な人材育成会議で、各社員の成長の進捗や育成プランを議論します。上司ひとりではなく、組織全体が各個人の成長を把握するように設計してあるので、個人のニーズと会社のニーズをすり合わせながら、人材育成計画を立てることができま

さらに「キャリアアデー」として、自分のキャリア育成にしっかりと向き合う時間が推奨されています。自分ひとりで考えるだけでなく、これからどんなキャリアを築いていくことができるかを組織で学べる貴重な時間となっています。

スキルではなく、キャリア育成にかなりの時間を割くことに、社外の方から驚かれることもあり、社員が充実感を持って成長し続けていくにはとても大切な時間です。子供がまだ小さく、「ワーキングマザー」の

日々之余裕はありませんが、充実感を持ちながら働けるのは、自分で選んできたキャリアだと自信を持って言えるからだと思っています。